

En Madrid a 14 de diciembre de 2023

REUNIDOS

De una parte, D. Jesús Hernando Susilla, con DNI 30593273 F, en calidad de apoderado de Funeraria Nuestra Señora de Los Remedios S.L.U, en lo sucesivo LA EMPRESA

De otra parte, el Comité de Empresa de Funeraria Nuestra Señora de los Remedios", en calidad de representantes legales de todos los trabajadores de LA EMPRESA, actuando como órgano colegiado, integrado por los siguientes miembros;

- Israel Ortega Redondo - CCOO
- Manuel Torres Bueno- CCOO
- María Angeles Collado Sanz-CCOO
- M^a Isabel Sanz Gutierrez- CCOO
- Francisco Calvo Martinez- CCOO
- Jesús Adeva Montoro- CCOO

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad y legitimación necesaria para la suscripción del presente Acuerdo.

MANIFIESTAN

PRIMERO. - Con fecha de 17 de enero de 2022, las partes acordaron un Pacto de empresa con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, el mismo fue prorrogado hasta el 31 de diciembre del 2023 a través de acuerdo firmado el día 17 de enero de 2023.

SEGUNDO. - Resultando de interés para ambas partes la prórroga del referido Pacto acuerda ampliar su vigencia hasta el 31 de diciembre 2024 adicionando al contenido del mismo los siguientes acuerdos;

Artículo 1: Condiciones económicas para el año 2024

Durante el 2024, se acuerda para todos los trabajadores de LA EMPRESA, que perciban sus salarios conforme a la tabla salarial que se incluye en el Anexo I del presente documento.

La tabla salarial del año 2023 supone un incremento del 3.25% en salario base, pagas extraordinarias y de la disponibilidad sobre las cuantías previstas en las tablas establecidas para el año 2023.

Estas cantidades no serán compensadas ni absorbibles, salvo que por Convenio Colectivo u otra disposición aplicable se recojan importes superiores. Si fueran inferiores o no hubiera Convenio Colectivo, los trabajadores seguirán percibiendo lo recogido en estas tablas. Se garantiza por lo tanto esta subida salarial real como mínimo a todas las personas trabajadoras.

Los complementos personales de adaptación retributiva se mantienen según los cálculos correspondientes a cada trabajador. Las cuantías de este complemento permanecerán invariables en el año 2024, de forma que la subida salarial pactada para el año 2024 sea real y para todas las personas trabajadoras.

Artículo 2: Promoción en el Grupo IV, Nivel 3

El personal adscrito al Grupo Profesional IV Nivel 3, transcurrido más de un año de permanencia en dicho Grupo Profesional y Nivel, promocionaran al Nivel 2, Auxiliar Funerario.

Con fecha 1 de enero de 2024 se revisará la permanencia en dicho Grupo Profesional para en su caso, si hubiere completado un año de permanencia en el Nivel 3 promocionar al Nivel 2 y si hubiere completado dos años de permanencia en el nivel 3, promocionar al nivel 1 del mencionado Grupo Profesional IV.

Artículo 3: Cesta de Navidad

Se acuerda entregar durante la última quincena del año 2023 una cesta de Navidad a los trabajadores.

La misma estará sujeta a la tributación y cotización que estime la legislación vigente.

Artículo 4: Permisos de trabajo

Se incorporan al presente acuerdo los permisos establecidos en la normativa laboral más concretamente los establecidos en;

Artículo 37.3 TRET

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 34.8 TRET

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (EDL 2011/222121), reguladora de la jurisdicción social

Artículo 46.3 TRET

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

Artículo 48.6 TRET

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 48 bis TRET

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2024

NIVELES		S. BASE ANUAL	DISP. ANUAL	NOCT. ANU	S. BRUTO ANUAL
GRUPO I					
DIRECTIVOS	Nivel 1.- Directores Generales o Directores Gerentes	40.132,69			40.132,69
	Nivel 2.- Directores Territoriales, Directores de Unidad.	36.878,68			36.878,68
	Nivel 3.- Directores, Gerentes o Responsables de Centro.	34.709,35			34.709,35
GRUPO II					
MANDOS INTERMEDIOS	Nivel 1.- Responsable de Área	31.455,35			31.455,35
	Nivel 2.- Responsable de Departamento	27.116,68			27.116,68
GRUPO III					
TÉCNICOS	Nivel 1.- Técnico GRADUADO que dispone de los títulos capacitantes imprescindibles y obligatorios para el ejercicio de la profesión para la que ha sido contratado.	26.032,01			26.032,01
	Nivel 2.- Técnico TITULADO que dispone de los títulos capacitantes para el desarrollo de las funciones específicas propias del puesto.	22.778,01			22.778,01
	Nivel 3.- EXPERTO el que posee la experiencia, capacitación o conocimiento práctico necesarios para el desarrollo de las funciones propias del puesto.	20.608,68			20.608,68
GRUPO IV					
PERSONAL SOPORTE OPERATIVO	Nivel 1.- Oficial funerario	19.686,75	1.203,39	Artículo 17*	20.890,14
	Nivel 2.- Auxiliar funerario	17.354,67	780,96	Artículo 17*	18.135,64
	Nivel 3.- Personal de apoyo funerario	17.354,67	780,96	Artículo 17*	18.135,64
PERSONAL SOPORTE ADMINISTRATIVO	Nivel 1.- Oficial Administrativo	19.524,01	1.041,28	Artículo 17*	20.565,28
	Nivel 2.- Auxiliar administrativo	17.354,67	780,96	Artículo 17*	18.135,64
GRUPO V					
SERVICIOS AUXILIARES		17.354,67	780,96	Artículo 17*	18.135,64

*Complemento de nocturnidad: calculado sobre la equivalencia del 20% del valor hora ordinaria.

Horas extraordinarias: El importe de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, se obtendrá incrementando en un 35 % del valor de la hora ordinaria calculada con los conceptos salariales fijos devengados por el trabajador.

Leído y hallado conforme el presente documento lo firman por duplicado ejemplar y a un solo efecto, las partes intervinientes en el mismo en el lugar y fecha al inicio indicado.

La Empresa

La Representación Legal de los Trabajadores